

PLANO DE AÇÃO

2024/2026



PLANO DE AÇÃO DA REDE EQUIDADE 2024 - 2026



Brasília, 2024

REDE EQUIDADE

Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS
Agência Nacional de Transportes Aquaviários – ANTAQ
Advocacia-Geral da União – AGU
Câmara dos Deputados – CD
Comissão de Valores Mobiliários – CVM
Conselho da Justiça Federal – CJF
Conselho Nacional de Controle Interno – CONACI
Conselho Nacional de Justiça – CNJ
Conselho Nacional do Ministério Público – CNMP
Defensoria Pública da União – DPU
Empresa Brasil de Comunicação – EBC
Escola Nacional de Administração Pública – ENAP
Instituto Nacional da Propriedade Industrial – INPI
Ministério da Defesa – MD

Ministério das Comunicações – MCom
Ministério de Minas e Energia – MME
Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social,
Família e Combate à Fome – MDS
Ministério Público do Trabalho – MPT
Senado Federal – SF
Serviço Geológico do Brasil – SGB/CPRM
Superior Tribunal de Justiça – STJ
Tribunal de Contas da União – TCU
Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos
Territórios – TJDF
Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região – TRT13
Tribunal Superior Eleitoral – TSE

COMITÊ COORDENADOR

Renato Cader da Silva e Lenise Secchin/ANS
Flávia Moraes Lopes Takafashi e Cristina Castro Lucas
de Souza/ANTAQ
Clarissa Tolentino Ribeiro Estrela e Eliana Ramagem/CD
Bernardo Augusto Bronstein e Patrícia Tesch de
Abreu/CVM
Mitiê Kamada e Meirielle Viana Pires/CJF
Renata Kelly Cardoso de Rezende e Débora Pinto
Severino/CONACI
Livia Cristina Marques Peres e Fabiana Andrade
Gomes e Silva/CNJ
Tatiana Figueredo Amormino e Andréa Moura Santos
Sampaio/CNMP
Charlene da Silva Borges e Rafaella Mikos Passos/DPU
Mara Regia di Perna e Ábiner Augusto Mendes
Gonçalves/EBC
Iara Cristina da Silva Alves e
Rafael Rocha Viana/ENAP
Rafaela Di Sabato Guerrante e Larissa Santiago
Ormay/INPI

Ludymilla Cristinne dos Santos Chagas e
Camilla Kely Pacheco Perpétuo – MCom
Suely de Oliveira e Jéssica Leite Silva/MDS
Marcia Alves de Figueiredo – MME
Ludmila Reis Brito Lopes e Rodrigo Fernandes
Morais/MPT
Maria Terezinha Nunes e Lui Teixeira Oliveira/SF
Nathalia Winkelmann Roitberg e Andrea Sander/SGB
Ketlin Feitosa de Albuquerque Lima Scartezini e
Cristiano de Sousa Nascimento/STJ
Marcela de Oliveira Timóteo e Joaquim dos Santos
Rodrigues/TCU
Adriana Moreira Tostes Ribeiro e Andreia Oliveira de
Siqueira/TJDFT
Brenna Suany Costa Cavalcanti e Jamilly Rodrigues
Cunha/TRT-13
Samara Carvalho Santos e Julianna Sant'ana
Sesconetto/TSE

COORDENADORIA-GERAL

Maria Terezinha Nunes e Lui Teixeira Oliveira/SF
Marcela de Oliveira Timóteo e Joaquim dos Santos Rodrigues/TCU

ELABORAÇÃO DO PLANO DE AÇÃO DA REDE EQUIDADE (2024-2026)

GRUPO DE TRABALHO DE ELABORAÇÃO E CONSOLIDAÇÃO

Andreia Oliveira de Siqueira/TJDFT

Clarissa Tolentino Ribeiro Estrela/CD

Jeniffer Cardoso Ferreira/SF

Lui Teixeira Oliveira/SF

Márcia Alves Figueiredo/MME

Maria Terezinha Nunes/SF

Rafaela Di Sabato Guerrante/INPI

OFICINAS

ANS – Renato Cader

CD – Clarissa Tolentino Ribeiro Estrela

CJF – Erico Alessandro Fagundes e Mitiê Kamada

CNJ – Fabiana Andrade Gomes e Silva, Renata Maroja
Stochiero e Juli Alves Silva

EBC – Ábiner Augusto Mendes Gonçalves, Mara Regia
di Perna e Alvimar Rosa de Souza

STJ – Cristiano de Sousa Nascimento

SF – Maria Terezinha Nunes, Lui Teixeira Oliveira, Stella

Maria Vaz Santos Valadares e Jeniffer Cardoso Ferreira

TSE – Juliana Sant’anna Sesconetto

INPI – Rafaela Di Sabato Guerrante

TJDFT – Andreia Oliveira de Siqueira, Simone
Fernandes Cosenza e Adriana Almeida Camilo

TCU – Marcela de Oliveira Timóteo

MME – Márcia Alves de Figueiredo e

TRT-13 – Brenna Suany Costa Cavalcanti

Brasil. Congresso Nacional. Senado Federal.

Plano de Ação da Rede Equidade. Brasília: Senado Federal, 2024-2026.

28 p. : il.

Resultante do trabalho coletivo realizado no grupo de trabalho e oficinas para a elaboração do Plano de Ação da Rede Equidade.

1. Plano de Ação, Rede, Equidade. 2024-2026. 2. Diversidade, Equidade, Inclusão. 3. Brasil. Congresso Nacional, Senado Federal, política social.

CDD 353.53

Sumário

PALAVRA DA DIRETORA-GERAL	7
APRESENTAÇÃO DO COMITÊ COORDENADOR.....	9
OBJETIVO.....	10
METODOLOGIA DE TRABALHO	10
Proposições de novas ações.....	10
Metodologia de trabalho: oficinas de OKR.....	11
Consolidação, priorização de ações e validação	12
VISÃO GERAL DO PLANO	13
QUADRO RESUMO	17
QUADRO DE DESEMPENHO DAS METAS DO PLANO DE AÇÃO 2022-2024.....	21

Palavra da Diretora-Geral

Parece que foi ontem que decidimos avançar na pauta da equidade, trabalhando em conjunto com outras instituições, em rede, de forma colaborativa e engajada, compromissada com a redução das desigualdades sociais, com o bem viver e o respeito à dignidade humana.

O encontro dessas aspirações resultou na criação do Acordo de Cooperação Técnica nº 2021/235, o qual anuncia a sua missão de promoção de ações de inclusão da diversidade e equidade, com foco em gênero e raça, um grande desafio, considerando os elevados índices de desigualdade social existentes em nosso país. Seria ilusório imaginar que o serviço público, que nasceu sob o signo da exclusão, especialmente de mulheres e pessoas negras, não reflete essa mesma realidade.

Nós servidores e servidoras públicas, especialmente a alta gestão, temos o dever de agir, em obediência ao preceito constitucional de construção de uma sociedade justa e solidária sem qualquer forma de discriminação. Para além das políticas públicas de amplo alcance, podemos somar com atitudes propositivas de inclusão da diversidade e equidade, a exemplo da Rede Equidade que estrutura um plano de ação e o executa a cada biênio. O primeiro Plano (2022-2024) alcançou 90,5% de cumprimento.

Nesses dois primeiros anos pude acompanhar de perto e me encantar com o florescer da Rede, uma vez que o Senado exerce a função de coordenação administrativa, desde sua instalação. O revezamento dessa função é salutar e logo passaremos o bastão para outra instituição. Nesse período, percebi integração, troca de experiências e muito compartilhamento de boas práticas, especialmente no Seminário anual de Direitos Humanos na Gestão Pública: Diversidade, Equidade e Inclusão, o qual entrou definitivamente em seu calendário de ações. Este ano teremos a terceira edição. Cabe destaque o site criado para divulgação de suas ações, hospedado no portal do Congresso Nacional, bem como a ideia inovadora de uma ferramenta de autoavaliação, denominada Modelo IDE, disponibilizada para o serviço público em geral, composta de quesitos distribuídos em dimensões e temas, com a finalidade de nortear uma cultura organizacional inclusiva, com foco em gênero e raça.

A Rede Equidade segue seu caminho, cada vez mais compromissada e com entregas valiosas para um mundo menos desigual e mais humano.

Parabéns e sucesso no novo ciclo!

ILANA TROMBKA

Diretora-Geral do Senado Federal

Apresentação

A Rede Equidade, instituída pelo Acordo de Cooperação Técnica nº 2021/235, apresenta a segunda edição de seu Plano de Ação para o biênio 2024-2026. Essa edição contou com uma participação mais ampliada de sua composição, a partir da realização de oficinas e da formação de um grupo de trabalho específico para a condução da elaboração e consolidação. Após, o texto foi submetido à análise e aprovação do Comitê Coordenador, Plenária da Rede Equidade.

Em 2022, a Rede iniciava sua atividade com onze instituições públicas e, atualmente, conta com vinte e cinco. A expansão demonstra o anseio pelo trabalho colaborativo, a troca de experiências e o compartilhamento de boas práticas, buscando acelerar e reverberar para a sociedade em geral, a partir do âmbito do serviço público, ações que contribuam para a redução das desigualdades sociais, com foco em gênero e raça.

Os dois primeiros anos da Rede se traduziram em muito aprendizado e entrega de cada representante, marcando o compromisso e engajamento no trabalho coletivo. Cabe destaque a realização do Seminário “Direitos Humanos na Gestão Pública: Equidade, Diversidade e Inclusão” e sua inserção no calendário fixo da Rede, no mês de dezembro, em celebração ao Dia Internacional dos Direitos Humanos, o qual já conta com duas edições, em 2022 e 2023. Esse será um espaço prioritário de compartilhamento de boas práticas dos partícipes e parceiros que trabalham o tema. Além disso, a Rede criou o Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade “Modelo IDE”, uma ferramenta de autodiagnóstico, disponibilizada no Portal da Rede Equidade para as instituições partícipes e o setor público em geral, bem como as visitas técnicas interinstitucionais que possibilitaram uma rica troca de experiências e boas práticas.

O Plano de Ação da Rede Equidade, que ora apresentamos, confere continuidade, possibilita aperfeiçoamento e abre caminhos para novas ações da Rede no grande desafio de inclusão da diversidade e equidade, com o intuito de promover transformação social a partir da administração pública e, assim, contribuir para uma sociedade mais justa, sustentável e igualitária.

Comitê Coordenador da Rede Equidade

1. OBJETIVO

O Plano de Ação da Rede Equidade tem por objetivo estruturar estrategicamente a sua atuação no próximo biênio, de março de 2024 a março de 2026. O Plano conta com três dimensões, sete objetivos estratégicos e dezenove resultados-chave e respectivos indicadores, os quais possibilitarão medir e monitorar a sua execução.

2. METODOLOGIA DE TRABALHO

O primeiro Plano de Ação da Rede Equidade 2022/2024 foi elaborado, à época, pelo Grupo de Trabalho – GT-1/2022, formado por representantes de cinco partícipes. Após, o texto elaborado pelo grupo foi submetido à apreciação e aprovação do Comitê Coordenador (Plenária), dando início a sua execução. Diante da finalização desse período, foram adotadas medidas para estruturar a segunda edição do Plano da Rede.

Em 2024, a plenária da Rede optou por adotar uma metodologia mais participativa, primando pela presença de representantes de todas as instituições partícipes e, de forma estruturada, pela revisão e proposta de novas ações a partir dos objetivos estratégicos já definidos na versão anterior. A elaboração do Plano de Ação 2024-2026 se deu em quatro etapas, a saber:

- 1) proposição de novas ações;
- 2) oficinas de trabalho OKR (Objetivos e Resultados-Chave);
- 3) consolidação e priorização das ações pelo GT;
- 4) validação pela plenária.

2.1. PROPOSIÇÕES DE NOVAS AÇÕES

Em dezembro/2023, a Coordenação da Rede divulgou o monitoramento das ações referente ao Plano de Ação 2022-2024 realizadas até aquele período e compartilhou uma planilha para análise de continuidade ou proposição de novas ações, a serem incluídas na próxima edição (imagem 1).

Nesse momento, foi definido o cronograma inicial para elaboração da segunda edição do novo Plano:

- Levantamento preliminar de dados (planilha): até 29/1/2024;
- Encontro do GT consolidação: 1º/2/2024;
- Reunião do Comitê Coordenador: 7/2/2024;
- Reunião do Comitê Coordenador: 7/2/2024.

PLANO DE AÇÃO 2024-2026						
ESPECÍFICOS	AÇÕES	RESPONSÁVEL	SITUAÇÃO DA META	SITUAÇÃO FINAL DA META (RESPOSTA A SER DADA PELOS GTs)	CONTINUA NO PRÓXIMO PLANO? Sim ou Não	COMENTÁRIOS e NOVAS SUGESTÕES
de gênero e raça.	7. Promover o mapeamento das políticas e práticas adotadas pelos partícipes relativas à inclusão da diversidade e equidade	GT3/2023 - Mapeamento	EM ANDAMENTO			
maior participação dos partícipes (itens e práticas de IDE, projetos e ações).	8. Garantir o envolvimento das autoridades em atividades priorizadas pela Rede Equidade	GT3/2022 GT3/2023 - Seminário	CONCLUÍDA			
Equidade no âmbito internacional.	9. Articular a adesão de novos parceiros para Rede Equidade	Coordenadoria-Geral	CONCLUÍDA	órgãos formalizados, entre eles, 6 foram novas adesões realizadas no período previsto (TRT-13, INPI, C/P, DPU, EBC e CONACI). Outras 6	SIM	
	10. Estimular a participação da Rede de Equidade em eventos relacionados ao tema (Seminário, Encontros, Workshop)	GT3/2023 - Seminário	CONCLUÍDA	Participação da Rede no evento "Mulheres na Justiça" do CNJ e no "ENAPID" do INPI, ambos apresentando o Molde IDE.		
ênfase das ações e dos da Rede.	11. Elaborar o Relatório Anual contendo o balanço das atividades da Rede	Coordenadoria-Geral	EM ANDAMENTO	O último relatório será no final de fevereiro 2024		Obj: a elaboração de relatórios é atribuição a função da coordenadoria, assim não precisa ser do GT.
	12. Construir o Comitê Coordenador de atividades e Regulamento Interno da Rede	GT 2022 - Regulamento Interno	CONCLUÍDA			

Imagem 1 – captura parcial da planilha de monitoramento.

Dessa forma, foi possível atualizar o Comitê Coordenador quanto ao andamento das ações em vigor, bem como abrir espaço para as sugestões de novas ações e/ou continuidade daquelas com caráter perene. Ressalte-se que as proposições de ações foram vinculadas aos objetivos estratégicos já propostos.

2.2. OFICINAS DE TRABALHO: METODOLOGIA OKR

As oficinas de trabalho foram conduzidas por uma especialista em planejamento estratégico do Senado Federal, a servidora Gabriela Agostinho Borges. A base desse trabalho constituiu-se das informações repassadas pelo GT consolidação e documentos relativos ao plano anterior, a planilha de monitoramento de execução, sua análise quanto à continuidade ou não das ações anteriores e sugestão de ações inovadoras.

Foram realizados quatro encontros com 2h30 de duração, em formato virtual, nos dias 20, 22 e 27, no mês de fevereiro de 2024 e uma reunião no dia 5 de março de 2024. Participaram das oficinas representantes de treze instituições integrantes da Rede Equidade.

Nesses encontros, foi apresentada a metodologia de gestão OKR, ferramenta baseada no método *Objectives and Key Results*, que viabiliza a definição de metas mensuráveis e a garantia de resultados atingíveis. No segundo momento, o texto da missão da Rede foi revisado e os objetivos estratégicos foram debatidos, ajustados, agrupados e validados. Na sequência, passou-se para a identificação dos resultados-chave por objetivo e, por fim, definição dos indicadores.

Em comparação com a primeira edição do Plano de Ação, a nova estrutura contou com os seguintes ajustes: alteração do texto da missão, manutenção de três dimensões, exclusão dos eixos, redefinição de sete objetivos estratégicos e identificação de dezenove resultados-chave.

A Missão da Rede foi revisada, passando a contar com o termo “transversal” e reordenação dos termos inclusão, equidade e diversidade, a saber:

VERSÃO ANTERIOR

Promover a igualdade e equidade na gestão pública, por meio de ações de inclusão e diversidade, com abordagem interseccional, visando a contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e sustentável.

VERSÃO ATUALIZADA

Promover a diversidade, a equidade e a inclusão na gestão pública, com abordagem transversal e interseccional, visando a contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e sustentável.

O quadro abaixo mostra a estrutura geral do Plano de Ação (2024-2026), o qual conta com três dimensões e sete objetivos estratégicos, estruturados da seguinte forma:

DIMENSÃO	OBJETIVO ESTRATÉGICO
I GOVERNANÇA, TRANSPARÊNCIA E GESTÃO SOBRE INCLUSÃO, DIVERSIDADE E EQUIDADE (IDE)	1. Monitorar o cenário nacional e internacional na inclusão da diversidade e equidade (IDE) para subsidiar ações da Rede e fomentar o desenvolvimento da temática na gestão pública.
	2. Promover a transparência das ações e dos resultados da Rede.
	3. Fomentar a implementação das Melhores Práticas de IDE na gestão pública.
	4. Contribuir para a redução das desigualdades na temática da inclusão da diversidade.

II INTEGRAÇÃO E GESTÃO DO CONHECIMENTO	5. Integrar e capacitar representantes das instituições participantes da Rede em temas sobre a inclusão da diversidade e equidade.
III COMUNICAÇÃO E DIVULGAÇÃO	6. Fomentar a cultura da diversidade difundindo conteúdos relacionados à inclusão de gênero e raça.
	7. Aumentar o reconhecimento da Rede Equidade na gestão pública, fomentando a adesão de boas práticas de IDE.

2.3. CONSOLIDAÇÃO, PRIORIZAÇÃO DE AÇÕES E VALIDAÇÃO

A partir do produto elaborado nas oficinas, as integrantes do GT consolidação procederam à revisão dos conteúdos, detalhamento dos resultados-chave e definição dos respectivos indicadores, ajustes de redação, exclusão das repetições, definição do número de grupos de trabalho e demais adequações que se mostraram necessárias. Para tanto, foram realizadas duas reuniões no mês de março, com vistas à produção de uma versão final a ser apreciada pela plenária no dia 20/3/2024.

Cumprido esse percurso, a proposta de Plano de Ação 2024-2026 foi apreciada e aprovada pela plenária na reunião do dia 20 de março de 2024, ocasião em que poucas alterações foram sugeridas. Considerando que as alterações demandaram nova atualização, o GT consolidação ficou com a incumbência de enviar a versão final por e-mail e realizar a publicação no Portal da Rede Equidade.

A seguir, são apresentadas uma tabela com a visão geral do Plano de Ação, constituído de dimensões, objetivos estratégicos, resultados-chave e indicadores, um quadro resumo, contendo a especificação dos grupos de trabalho, vinculados aos objetivos estratégicos e resultados-chave. Na sequência, apresentamos a prestação de contas do Plano de Ação anterior, 2022-2024, mediante análise de desempenho das metas.

VISÃO GERAL DO PLANO

DIMENSÃO I GOVERNANÇA, TRANSPARÊNCIA E GESTÃO SOBRE INCLUSÃO, DIVERSIDADE E EQUIDADE (IDE)

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1

Monitorar o cenário nacional e internacional na inclusão da diversidade e equidade (IDE) para subsidiar ações da rede e fomentar o desenvolvimento da temática na gestão pública.

RESULTADO-CHAVE	INDICADOR
1.1 - Desenvolver sistemática de monitoramento de políticas públicas, normativos e iniciativas relevantes para a Rede no setor público, na iniciativa privada, no terceiro setor e organismos multilaterais (ONU, OIT, etc).	Sistemática definida.
1.2 - Mapear em dez instituições da administração pública a utilização do Modelo IDE para o autodiagnóstico, levantando pontos de aperfeiçoamento.	Quantidade de instituições mapeadas.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2

Promover a transparência das ações e dos resultados da Rede.

RESULTADO-CHAVE	INDICADOR
2.1 - Disponibilizar no repositório da Rede 100% das iniciativas da Rede, relativas a IDE, periodicamente mapeadas e aprovadas pela Rede.	Percentual das iniciativas disponibilizadas no repositório da Rede.
2.2 - Disponibilizar no portal da Rede 100% dos relatórios de resultados.	Percentual dos relatórios de resultados disponibilizado no portal da Rede.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3

Fomentar a implementação das Melhores Práticas de IDE na gestão pública.

RESULTADO-CHAVE	INDICADOR
3.1 - Ofertar duas oficinas de aplicação do Modelo IDE, uma em 2024 e uma em 2025.	Quantidade de oficinas ofertadas por ano.
3.2 - Ofertar duas ações de capacitação na temática de Inclusão, Diversidade e Equidade para servidores públicos.	Quantidade de ações de capacitação ofertadas.
3.3 - Criar e publicar um Manual de Boas Práticas da Rede Equidade.	Manual criado e publicado.
3.4 - Publicar o Dicionário de Termos da Rede Equidade, com referenciais teóricos e práticos.	Dicionário publicado.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4

Contribuir para a redução das desigualdades na temática da inclusão da diversidade.

RESULTADO-CHAVE	INDICADOR
4.1 - Garantir a diversidade da composição dos painelistas em todos os eventos promovidos pela Rede, com mínimo de 25% pessoas negras/indígenas e 50% de mulheres.	Percentual de eventos promovidos pela Rede com diversidade na composição dos painelistas.
4.2 - Articular com quatro lideranças e instituições deliberativas a promoção e estratégias de implementação da pauta IDE.	Quantidade de interlocuções com lideranças e instituições deliberativas.
4.3 - Definir critério de diversidade de representantes na composição da Rede.	Critérios de diversidade definidos.

DIMENSÃO II INTEGRAÇÃO E GESTÃO DO CONHECIMENTO

OBJETIVO ESTRATÉGICO 5

Integrar e capacitar representantes das instituições participantes da Rede em temas sobre a Inclusão da Diversidade e Equidade.

RESULTADO-CHAVE	INDICADOR
5.1 - Promover quatro ações de integração entre os partícipes para compartilhamento de boas práticas.	Quantidade de ações de integração realizadas.
5.2 - Divulgar a realização de uma ação de capacitação, em temas de interesse da Rede, de 80% dos partícipes, considerando a sua composição na data da publicação do Plano.	Percentual de instituições partícipes com ação de capacitação divulgada.
5.3 - Estimular que no mínimo 30% dos partícipes ofereçam vagas nas ações de capacitação, nos temas de IDE, entre as instituições da Rede.	Percentual de partícipes com vagas ofertadas, em temas de IDE, para as instituições da Rede.

DIMENSÃO III COMUNICAÇÃO E DIVULGAÇÃO

OBJETIVO ESTRATÉGICO 6

Fomentar a cultura da diversidade, difundindo conteúdos relacionados à inclusão de gênero e raça.

RESULTADO-CHAVE	INDICADOR
6.1 - Realizar pelo menos uma ação de comunicação e divulgação vinculada a cada data do "Calendário da Diversidade".	Quantitativo de ações de comunicação e divulgação vinculadas ao calendário da diversidade.
6.2 - Criar três minivídeos temáticos sobre diversidade, equidade e inclusão.	Quantidade de vídeos criados.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 7

Aumentar o reconhecimento da Rede Equidade na Gestão Pública, fomentando à adesão de boas práticas de IDE.

RESULTADO-CHAVE	INDICADOR
7.1 - Ampliar em cinco o número de instituições integrantes da Rede.	Quantidade de novas instituições integrantes da Rede.
7.2 - Desenvolver duas estratégias de comunicação por ano para a Rede Equidade.	Quantidade de estratégias de comunicação desenvolvidas por ano.
7.3 - Incentivar a aplicação do Modelo IDE em 30% das instituições partícipes, considerando a composição na data da publicação do Plano.	Percentual de instituições que aplicam o Modelo IDE.

QUADRO RESUMO

OBJETIVO ESTRATÉGICO	RESULTADO-CHAVE	RESPONSÁVEL
1. Monitorar o cenário nacional e internacional na inclusão da diversidade e equidade (IDE) para subsidiar ações da rede e fomentar o desenvolvimento da temática na gestão pública.	1.1 - Desenvolver sistemática de monitoramento de políticas públicas, normativos e iniciativas relevantes para a Rede no setor público, na iniciativa privada, no terceiro setor e organismos multilaterais (ONU, OIT, etc).	GT-1
	1.2 - Mapear, em dez instituições da administração pública, a utilização do Modelo IDE para o autodiagnóstico, levantando pontos de aperfeiçoamento.	
2. Promover a transparência das ações e dos resultados da Rede.	2.1 - Disponibilizar, no repositório da Rede, 100% das iniciativas da Rede, relativas a IDE, periodicamente mapeadas e aprovadas pela Rede.	GT-2
	2.2 - Disponibilizar, no portal da Rede, 100% dos relatórios de resultados.	
3. Fomentar a implementação das Melhores Práticas de IDE na gestão pública.	3.1 - Ofertar duas oficinas de aplicação do Modelo IDE, uma em 2024 e uma em 2025.	GT-3A
	3.2 - Ofertar duas ações de capacitação na temática de inclusão, diversidade e equidade para servidores públicos.	
	3.3 - Criar e publicar um Manual de Boas Práticas da Rede Equidade.	GT-3B
	3.4 - Publicar o Dicionário de Termos da Rede Equidade, com referenciais teóricos e práticos.	

4. Contribuir para a redução das desigualdades na temática da inclusão da diversidade.	4.1 - Garantir a diversidade da composição dos painelistas em todos os eventos promovidos pela Rede, com mínimo de 25% pessoas negras/ indígenas e 50% de mulheres.	GT-4
	4.2 - Articular com quatro lideranças e instituições deliberativas a promoção e estratégias de implementação da pauta IDE.	
	4.3 - Definir critério de diversidade de representantes na composição da Rede.	
5. Integrar e capacitar representantes das instituições participantes da Rede em temas sobre a Inclusão da Diversidade e Equidade.	5.1 - Promover quatro ações de integração entre os partícipes para compartilhamento de boas práticas.	GT-5
	5.2 - Divulgar a realização de uma ação de capacitação, em temas de interesse da Rede, de 80% dos partícipes, considerando a sua composição na data da publicação do Plano.	
	5.3 - Estimular que, no mínimo, 30% dos partícipes ofertem vagas nas ações de capacitação, nos temas de IDE, entre as instituições da Rede.	
6. Fomentar a cultura da diversidade difundindo conteúdos relacionados à inclusão de gênero e raça.	6.1 - Realizar pelo menos uma ação de comunicação e divulgação vinculada a cada data do "Calendário da Diversidade".	GT-6
	6.2 - Criar três minivídeos temáticos sobre diversidade, equidade e inclusão.	
7. Aumentar o reconhecimento da Rede Equidade na Gestão Pública, fomentando a adesão de boas práticas de IDE.	7.1 - Ampliar em cinco o número de instituições integrantes da Rede.	GT-7
	7.2 - Desenvolver duas estratégias de comunicação por ano para a Rede Equidade.	
	7.3 - Incentivar a aplicação do Modelo IDE em 30% das instituições partícipes, considerando a composição na data da publicação do Plano.	

ANEXO

QUADRO DE DESEMPENHO DAS METAS DO PLANO DE AÇÃO 2022-2024



Ao final, fechamos o primeiro Plano de Ação da Rede Equidade com o seguinte quadro de metas: 19 (90,5%) metas concluídas e 2 (9,5%) parcialmente concluídas.

Parcialmente concluídas
9,5%



Concluídas
90,5%

Governança e Gestão

DIMENSÃO	EIXO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	AÇÃO	DESENVOLVIMENTO DA META	SITUAÇÃO DA META	OBSERVAÇÃO
	Diversidade e Governança	1. Fomentar o desenvolvimento de políticas públicas voltadas para o aperfeiçoamento da inclusão da diversidade e equidade	1. Monitorar o cenário nacional e internacional de tendências no tema da gestão pública em inclusão da diversidade e equidade IDE para subsidiar ações da rede.	1. Monitorar pelo menos uma política pública no tema para acompanhamento.	No mínimo, 1 política monitorada.	CONCLUÍDA	Pela relevância do acompanhamento, uma sistemática de monitoramento será criada no novo plano.
				2. Identificar as iniciativas voltadas à promoção da inclusão da diversidade e da equidade no setor público, iniciativa privada, terceiro setor e organismos multilaterais (ONU, OIT, etc).	Registrar, no mínimo, 3 iniciativas por semestre.	CONCLUÍDA	O levantamento de boas práticas terá continuidade.
			2. Buscar a efetividade no cumprimento de legislações e instrumentos normativos e/ou mecanismos de controle e fomento à cultura inclusiva na gestão pública.	3. Aprimorar a implementação e a adoção, pelos órgãos e entidades da Rede, de legislações e instrumentos normativos de Políticas inclusivas para gestão da diversidade e equidade.	Confirmar o recebimento da comunicação quanto a pelo menos uma legislação por 100% dos órgãos, nos 24 meses de vigência do Plano.	CONCLUÍDA	A ação foi concluída e será oportunamente incluída no repositório da Rede.

DIMENSÃO		EIXO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	AÇÃO	DESENVOLVIMENTO DA META	SITUAÇÃO DA META	OBSERVAÇÃO	
Governança e Gestão			Diversidade e Governança	1. Fomentar o desenvolvimento de políticas públicas voltadas para o aperfeiçoamento da inclusão da diversidade e equidade	3. Contribuir para a redução das desigualdades na temática da inclusão da diversidade, mediante acompanhamento e proposição de normativas e/ou mecanismos de controle e fomento.	4. Realizar acompanhamento da proposição dos normativos no âmbito legislativo federal em construção relativos a IDE.	1 proposta de normativo acompanhada até dezembro/2023.	CONCLUÍDA	A ação foi concluída e será oportunamente incluída no repositório da Rede.
						5. Fomentar o debate sobre IDE por meio de uma audiência pública, seminário ou reunião e sua inserção nas políticas, programas, projetos e ações dos órgãos públicos federais.	Realizar, no mínimo, 1 interlocução até 2023.	CONCLUÍDA	A ação foi concluída e será oportunamente incluída no repositório da Rede.

Governança e Gestão

DIMENSÃO	EIXO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	AÇÃO	DESENVOLVIMENTO DA META	SITUAÇÃO DA META	OBSERVAÇÃO
	Diversidade e Governança	2. Consolidar a Rede Equidade	4. Mapear o cenário institucional dos participantes na perspectiva de gênero e raça.	6. Identificar os participantes que realizaram censo da força de trabalho na perspectiva de gênero e raça por meio de pesquisa.	Mapear 80% dos participantes até o final de 2022.	CONCLUÍDA	Esta ação mostrou que há caminhos ainda a serem trilhados.
				7. Promover o mapeamento das políticas e práticas adotadas pelos participantes relativos à inclusão da diversidade da equidade.	Mapear 80% dos participantes até o final de 2022.	CONCLUÍDA	Esta ação possibilitou uma rica troca de conhecimento interinstitucional das práticas internas de cada instituição. As boas práticas levantadas serão oportunamente incluídas no Portal da Rede.
			5. Mobilizar a alta administração dos participantes para a consolidar as políticas e práticas de IDE em seus programas, projetos e ações.	8. Garantir o envolvimento das autoridades em atividades promovidas pela Rede Equidade.	Confirmar o recebimento da comunicação quanto a pelo menos uma legislação por 100% dos órgãos, nos 24 meses de vigência do Plano.	CONCLUÍDA	O envolvimento das autoridades confirma a centralidade do tema da equidade na instituição, razão pela qual terá continuidade.

Governança e Gestão

DIMENSÃO		EIXO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	AÇÃO	DESENVOLVIMENTO DA META	SITUAÇÃO DA META	OBSERVAÇÃO
Governança e Gestão		Diversidade e Governança	2. Consolidar a Rede Equidade	6. Difundir a Rede de Equidade no âmbito nacional e internacional.	9. Articular a adesão de novos parceiros para a Rede Equidade.	5 novas adesões no período de 24 meses.	CONCLUÍDA	A partir de setembro/2023 até março de 2024, a Rede Equidade passou a contar com vinte e quatro instituições.
					10. Estimular a participação da Rede Equidade em eventos relacionados ao tema (seminários, encontros, workshops).	Mínimo de 2 participações em eventos até o final de 2023.	CONCLUÍDA	A participação de representantes em eventos foi intensa, especialmente após o lançamento do Modelo IDE e sua divulgação.
				7. Promover a transparência das ações e dos resultados da Rede.	11. Elaborar o Relatório Anual contendo o balanço das atividades da Rede.	1 relatório em 2023 e 1 relatório em 2024.	CONCLUÍDA	A elaboração e divulgação dos relatórios cumprem com o princípio da Transparência e são intrínsecos à atividade da Rede.
					12. Constituir o Comitê Coordenador de atividades e Regulamento Interno da Rede.	1 Comitê constituído em julho de 2022; 1 Regulamento publicado até 31/8/2022.	CONCLUÍDA	Ambas as ações foram realizadas e estão em pleno funcionamento.

Governança e Gestão

DIMENSÃO	EIXO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	AÇÃO	DESENVOLVIMENTO DA META	SITUAÇÃO DA META	OBSERVAÇÃO
		Gestão da Diversidade	3. Promover modelos de governança e gestão que favoreçam a cultura organizacional inclusiva	8. Propor referências/metodologia de políticas, programa e iniciativas voltadas para a inclusão da diversidade e equidade nas instituições participativas.	13. Elaborar uma proposta de metodologia (quesitos mínimos) para implantação da gestão da inclusão da diversidade e equidade nas organizações.	14. Promover seminário para disseminar as boas práticas envolvendo a alta administração.	15. Propor "Calendário da diversidade" como instrumento de referência de datas a serem alvo de ações de sensibilização nos participantes.
					Promover pelo menos um seminário anual com representação da alta liderança dos participantes.		O "Seminário de Direitos Humanos na Gestão Pública: Equidade, Diversidade e Inclusão" foi incluído no calendário regular da Rede Equidade, em data próxima ao dia 10 de dezembro, em celebração ao Dia Internacional dos Direitos Humanos, razão pela qual esta ação terá continuidade no novo plano.
					Proposta elaborada até dezembro/2022.		O Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE) está disponível no site da Rede Equidade. Trata-se de uma ferramenta de autodiagnóstico em IDE, disponível para todo o serviço público.
					1 calendário criado e compartilhado até o final de 2022.		O calendário será objeto de ações específicas no novo plano.

DIMENSÃO	EIXO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	DESENVOLVIMENTO DA META			OBSERVAÇÃO
				AÇÃO		SITUAÇÃO DA META	
Governança e Gestão	Gestão da Diversidade	3. Promover modelos de governança e gestão que favoreçam a cultura organizacional inclusiva	9. Garantir a diversidade com foco em gênero e raça nos eventos da Rede.	16. Incluir a representatividade de gênero e raça na composição da mesa dos eventos promovidos pela Rede.	Mínimo de 25% de pessoas negras/ indígenas e 50% de mulheres em cada evento.	PARCIALMENTE CONCLUÍDA	A Rede tem como ponto central a inclusão da diversidade, razão pela qual essa ação continuará no próximo plano.
		4. Promover a integração e a disseminação de informações qualificadas entre os participantes, possibilitando o acesso democrático ao conhecimento	10. Capacitar as/os representantes das instituições participantes da REDE em temas sobre a inclusão, a Diversidade e a Equidade.	17. Promover a oferta de vagas para as instituições da Rede em cursos ofertados pelos participantes.	Buscar que 50% dos órgãos da Rede ofereçam vagas em, no mínimo, um curso, uma vez ao ano.	PARCIALMENTE CONCLUÍDA	Ação terá continuidade no novo plano, pela relevância da capacitação no tema.
Social	EDUCAÇÃO E DIVULGAÇÃO			18. Mapear as soluções educacionais ofertadas pelos participantes.	100% dos participantes com mapeamento de soluções educacionais.	CONCLUÍDA	Foi adotado o marco temporal de setembro/2023, quando a composição da Rede era de onze instituições públicas. Todas foram consultadas sobre as suas soluções educacionais. Há previsão de divulgação de ações da Rede, entre as quais as soluções educacionais, em seu Portal.

DIMENSÃO	EIXO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS			AÇÃO	DESENVOLVIMENTO DA META		SITUAÇÃO DA META	OBSERVAÇÃO
Social	EDUCAÇÃO E DIVULGAÇÃO	4. Promover a integração e a disseminação de informações qualificadas entre os participantes possibilitando o acesso democrático ao conhecimento	11. Compartilhar boas práticas entre os participantes.	19. Promover ações de integração entre os órgãos participantes, como seminários, workshops e outras para compartilhamento de boas práticas.	Promover, no mínimo, 2 eventos.	CONCLUÍDA	CONCLUÍDA	A Rede promoveu dois grandes seminários, sendo um em 2022 e outro em 2023, além de uma palestra e do lançamento do Modelo IDE.		
			12. Promover um sistema de informação para armazenar, preservar, organizar e disseminar amplamente conhecimento especializado em normativos nacionais e internacionais, referenciais bibliográficos, pesquisas, projetos, comitês, cursos, seminários, etc.	20. Criar um repositório acessível e cadastro das iniciativas existentes na temática de inclusão da diversidade e equidade pelas entidades participantes.	Repositório criado até 2023.	CONCLUÍDA		O Portal da Rede Equidade foi criado e tem sido o principal repositório para divulgação interna e externa.		
			13. Estabelecer comunicação interna e seu modo de funcionamento na Rede.	21. Implementar o plano de comunicação da Rede para o público interno e externo.	50% de implementação em 2022.	CONCLUÍDA		O plano de comunicação será continuamente monitoramento e aperfeiçoado.		

